1.Tétel

A Human-Pot Kft HR fejlesztési Osztályára, ahol Ön is dolgozik, új munkatársat vesznek fel személyügyi asszisztens munkakörben. Az Ön feladata lesz, hogy az új munkatársuk megismerje az emberi erőforrás-menedzsment szerepét, funkcióit a vállalkozás életében! Ismertesse a munkaköréhez kapcsolódó feladatokat!

Emberi erőforrás-menedzsment fogalma, célja, funkciója, feladata:

Legfontosabb feladata lesz, hogy az emberekkel, mint a szervezet alapvető stratégiai erőforrásával foglalkozzon. Az emberi erőforrások menedzselésével kapcsolatos feladatok integrált tervezése, működtetése és értékelése, melyekkel támogatja a vállalat stratégiai versenyelőnyének kialakítását és megtartását. Feladata továbbá a vállalati stratégia és a vállalati munkaerő állomány összhangjának biztosítása, valamint a vállalati stratégia által megfogalmazott szervezeti célok egyéni célokká történő transzformálása.

A magas teljesítmény, minőségi termék, megfelelő számú, kívánatos szakértelemmel és gyakorlattal rendelkező alkalmazottak foglalkoztatása, kontrollált munkaerőköltség, alacsony szintű fluktuáció és hiányzás, versenyképes bérszint. Olyan munkafeltételek, amelyek biztosítják az alkalmazottaknak a munkaköri elégedettséget és önértékelés lehetőségét. Megfelelés a törvényeknek és a jogszabályoknak, munkakörülmények és a munkavállalói jogok biztosításával. Az emberi erőforrás menedzsment sikeressége nem értékelhető önmagában. Az egyetlen sikerkritérium az, hogy mennyiben járul hozzá a vállalat üzleti stratégiájának megvalósításához.

A személyzeti feladatok, melyek kiterjednek a toborzás, interjúzás, orientáció, elbocsátások folyamatára. Képzési, fejlesztési feladatok, melyek tartalmazzák a programokat, trénereket, tananyagokat. Javadalmazási feladatok, fizetési kategóriák meghatározása, melyek alapjául a munkakörelemzés, munkakör értékelés, teljesítményértékelés szolgál. Munkaügyi kapcsolatok kezelése, azaz a kollektív szerződésnek megfelelő működés biztosítása, panaszügyek. Tervezés, előrejelzés, karrier utak kijelölése. Munkavédelemmel kapcsolatos tevékenység, azaz a folyamatos ellenőrzés, oktatás, balesetek esetén a törvény által előírt magatartásforma biztosítása. Egészségüggyel kapcsolatos feladatok. Pl. orvosi rendelő, egészségügyi program, elsősegély biztosítása. felügyelete, elemzések készítése. Jogi ügyek, azaz tanácsadás, képviselet.

2.Tétel

Ön a Humán-Pont Kft-nél a HR fejlesztési Osztály vezetőjeként a személyügyi asszisztens munkatársát a bérszámfejtő munkakör munkaköri leírásának elkészítésére utasítja. A végeredmény érdekében ismertesse a munkakör-elemzés eredményeként létrejövő munkaköri leírást, annak fő részeit és elemeit, illetve szerepét!

Munkaköri leírás tartalmi elemei: A munkatevékenység, Létrehozott termék, szolgáltatás maga, Illeszkedése a vállalathoz, Munkavégzés környezete (fizikai-szellemi-társas-szervezeti), Berendezések, felszerelések

MUNKAKÖRSPECIFIKÁCIÓ = A munkavégzővel szemben támasztott követelmények

Speciális alkalmazási feltételek, Kiegészítő adatok

Munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége: Napi munkaidő, Alapbéren túli munkabér és egyéb juttatások, Munkabér elszámolása, bérfizetés gyakorisága, módja, bérfizetés napja, Munkakör feladatai, Szabadság mértéke, számításának és kiadásának módja, Felmondási idő számításának módja, Munkáltatói jogkör gyakorlója, Kollektív szerződés, szakszervezet

Munkaviszony kezdetétől 15 napon belül: Változásról is! Nincs tájékoztatási kötelezettség, ha: A munkaviszony 1 hónapnál rövidebb időtartamra jön létre, a munkaidő a heti 8 órát nem haladja meg

A 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén: Kiutazást megelőzően 7 nappal, írásban, tartalmazza a munkavégzés helyét, tartalmát, pénzbeli és természetbeni juttatásokat, díjazást és egyéb juttatás pénznemét, hazatérés szabályait

3.Tétel

A Fémmegmunkáló Kft. 2021 január 1-től eladta a festőüzemét a Vasfegyelem Kft-nek. Az adásvétel érintette az üzem teljes berendezését, a raktárát és a szerszámkészletet

is. A Fémmegmunkáló Kft. a festőüzemnek helyt adó ingatlant jelenleg bérbe adja bérleti szerződéssel a Vasfegyelem Kft-nek. A dolgozók még 2020-ban tájékoztatást kaptak a változásról. A dolgozók közül az egyik munkatársat a Vasfegyelem Kft vezetője arról tájékoztatta, hogy esetében megállapították, hogy O nem rendelkezik az általa használt gép használatához jogszabályba előírt végzettséggel, ezért a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntetik végkielégítés megállapítása nélkül. A dolgozó kifogásolja az intézkedést. Tájékoztassa a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályairól, valamint a megállapodás érvénytelenségének az eseteiről és az érvénytelenség jogkövetkezményeiről!

Munkaviszony alanyai: Munkáltató: Jogi személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat

Munkavállaló: Természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez, 16. életévét betöltötte, 15. életévét betöltötte, nappali rendszerben iskolai tanulmányokat folytat- iskolai szünetben. Gyámhatóság engedélye alapján 16 év alatti gyermek meghatározott tevékenységekre

A munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó szabályok

Ez a szabály a jogutódlás egyik fajtáját, a jogügyleten alapuló jogutódlást szabályozza. A jogelőd az átadó, a jogutód pedig az átvevő munkáltató. A jogügylet időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevőre szállnak.

Átadó köteles átvevőt tájékoztatni: átszállással érintett munkaviszonyokról, versenytilalmi megállapodásokból és tanulmányi szerződésekből eredő jogokról és kötelezettségekről.

Átvevő az átszállás után 15 napon belül tájékoztatni köteles a munkavállalót írásban a változásokról. amennyiben az átadónál nincs üzemi tanács, az átadás előtt 15 nappal köteles a munkavállalókat írásban tájékoztatni az összes változásról: mikor, miért történik az átadás és a munkavállalókra milyen jogi, gazdasági és szociális következménnyel bír a változás.

Átadó, átvevő egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követeléseikért, munkavállaló 1 éven belül érvényesítheti

A munkáltatói felmondás és végkielégítés szabályait kell alkalmazni, ha munkavállaló a munkáltató személyében történő változás miatt mond fel, felmondását indokolni kell! A munkáltató személyében történt változást követő 30 napon belül gyakorolhatja a munkavállaló a felmondást! Munkáltató felmondással nem szűntetheti meg a munkaviszonyt: várandósság,

szülési szabadság, gyermek gondozása miatt igénybe vett fizetés nélküli szabadság, tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelések, de legfeljebb ennek kezdetétől számított 6 hónap

tartama alatt.

A dolgozóra ebben az esetben érvényes a munkáltatói végkielégítés szabálya.

4.Tétel

Horváth Ingrid és férje Horváth Béla több sikertelen emberi reprodukciós eljárás után azt a döntést hozzák, hogy gyermeket fognak örökbe fogadni. A jogszabály szerinti örökbefogadási eljárás elindul és ennek során az örökbe fogadható gyermekkel szeretnének több időt együtt tölteni. A házaspár rendelkezik az örökbefogadást előkészítő szervezet igazolásával. A házaspár ebben az évben már kimerítette a fizetett szabadságát. Adjon tájékoztatást, hogy hogyan tudnának az örökbefogadott gyermekkel több időt együtt tölteni!

Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés fogalma: Keresőképtelenség esetén, Emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, Kötelező orvosi vizsgálat időtartama, Véradáshoz szükséges legalább 4 óra időtartamra, Szoptató anya munkaidő kedvezménye: hat hónapos koráig naponta kétszer 1 óra –ikreknél 2*2 óra, kilenc hónapos koráig naponta 1 óra- ikreknél 2*1 óra

Hozzátartozó halála esetén 2 napra, Általános iskolai tanulmányok időtartamára, A felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés személyes közreműködést igénylő időtartamára, Önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátás időtartamára, Bírósági vagy hatósági felhívás személyes részvételt igénylő időtartamára,

A rehabosoknak 5 nap plusz szabi jár

Különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára, Örökbefogadás előkészítése miatt legfeljebb évi 10 nap, Munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időtartamra, A munkavállaló által elkövetett

kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt max 30 napos időtartamra a munkáltató mentesítheti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Munkáltató hibájából (állásidő): alapbér illeti meg a többi esetben távollétidíj illeti meg.
Az ő esetükben az örökbefogadás előkészítése miatt élhetnek az évi 10 nap munka alóli mentesülésre.

5.Tétel

A Megbíz-Hat Bt. Kovács Elemért adatrögzítő munkakörben alkalmazta megbízási szerződéssel. A munkaideje napi 8 óra, a munkáltató határozza meg azt, hogy milyen teljesítményt vár el a munkavállalótól. Az utasításokat a munkavégzésére vonatkozóan közvetlenül a munkáltatójától kapja, illetve a feladatot csak személyesen láthatja el. Ismertesse, alkalmazható-e a Kovács Elemér megbízási szerződéssel, a fenti kritériumokkal!

Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok
Munkaviszony, megbízási jogviszony, vállalkozói jogviszony, egyszerűsített foglakoztatás
Megbízási jogviszony és a munkaviszony elhatárolása, jellemzői
Megbízási jogviszony: PTK szabályozza, Szerződés alapján jön létre, Két fél: a megbízó és a megbízott, Lazább kötelem a munkaviszonynál (nincs utasítási jog), Határozott időtartamra jön létre vagy egy feladat elvégzésére., A megbízott nem köteles saját maga elvégezni a feladatot, Nem minden esetben lesz biztosított, Megbízási díj a jutalma (Összevontan adózó jövedelem- önálló tevékenységből származó jövedelem- KÖLTSÉGELSZÁMOLÁS)
Munkaviszony: Munka Törvénykönyve szabályozza, Munkaszerződés alapján jön létre, Két fél: a munkáltató és a munkavállaló, Szoros, alá-fölérendeltségi viszony jellemzi, Lehet határozott és határozatlan időtartamra létrejövő, Lehet teljes és részmunkaidős, Biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony (kivéve nyugdíjas), Munkabér a jutalma
(Összevontan adózó jövedelem- munkaviszonyból származó jövedelem)
Adott esetben nem tudjuk, hogy milyen idő intervallummal szeretné alkalmazni. A megbízási szerződés esetén határozott időtartamra kötnek szerződést adott időre, vagy adott munkára. Itt csak annyit tudunk, hogy mit kell végeznie és hogy napi 8 óra a munkaidő és az utasításokat a munkáltató adja! Ebben az esetben nem köthető megbízási szerződés, sokkal inkább határozott, vagy határozatlan idejű teljes foglalkoztatású munkaviszony.

6.Tétel

Az ügyfélszolgálati központ többműszakos tevékenységet folytató munkáltató, ahol a munkatársak egyenlőtlen munkaidő beosztásban dolgoznak. A központban vannak olyan munkavállalók, akik kérésüknek megfelelően állandó éjszakai munkaidőben dolgoznak, de olyan munkavállalók is vannak, akik esetében a beosztás szerinti munkakezdés időpontja változik. Határozza meg, hogy az alapbéren kívül milyen feltételekkel, milyen pótlékokra válnak jogosulttá a munkavállalók!

Bérpótlékok szerepe, rendeltetése
Bérpótlékok, bérpótlékokra vonatkozó szabályok
Bérpótlék: a szokásostól eltérő, nehezebb munkavégzési körülmények közötti munkavégzést díjazza.
a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.
számítási alapja a munkavállaló egy órára járó alapbére.
a havi bér összegét teljes napi munkaidő esetén 174 órával,
rész- vagy általánostól eltérő munkaidő esetén a 174 óra arányos részével kell osztani.
havi béres dolgozó esetén: havi bért / aktuális hónap ledolgozandó napjainak száma x napi munkaidő
A munkavállaló egyszerre több bérpótlékra is jogosult lehet.
Vasárnapi munkavégzésre csak akkor osztható be a munkavállaló, ha a munkavégzés több műszakos tevékenység keretében készenléti munkakörben, a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál történik. Mértéke: 50%
Rendes munkaidőben történő munkavégzés esetén 100 % bérpótlék jár
húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén 100 % bérpótlék jár
rendkívüli munkavégzés esetén 200 %

Műszakpótlék:
A munkáltató működési ideje eléri a heti 80 órát A munkavállaló beosztás szerinti munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik (legalább a beosztás szerinti munkanapok egyharmadában) Az eltérő munkakezdések között legalább 4 óra eltérés van A 18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén jár. Mértéke 30 %
Éjszakai pótlék:
A 22 óra és 6 óra közötti éjszakai munkavégzés esetén, ha az meghaladja az 1 órát, kivéve, ha a munkavállaló műszakpótlékot kap. Mértéke: 15%
Pótlékátalány:
A felek a munkaszerződésben bérpótlék helyett a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot is magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg juttatásként.
Alapbérbe a vasárnapi pótlék, munkaszüneti napi pótlék, a műszakpótlék és az éjszakai pótlék építhető be.
Ha az alapbérben elismerésre kerülnek a pótlékok, külön bérpótlék nem jár.
Rendkívüli munkavégzésre járó:
A rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.
50 %-os bérpótlék vagy szabadidő jár: munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben, munkaidőkereten vagy elszámolási időszakon felüli munkavégzés esetén.
100%-os vagy 50%-os bérpótlék és plusz egy másik pihenőnap jár: munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnap vagy munkaszüneti napon.
Készenléti: 20%
Ügyeleti: 40%
ügyelet alatt, ha a munkavégzés tartama nem mérhető 50% bérpótlék jár.
ha készenlét és ügyelet alatt konkrét munkavégzés nem történik, a munkavállalót rendelkezésre állási kötelezettség terheli, így csak a bérpótlék jár.
ha készenlét és ügyelet alatt konkrét munkavégzés történik, akkor az alapbér mellett a bérpótlék is jár.
Jelen esetben jogosulttá válhatnak éjszakai pótlékra, amennyiben 22 óra és 6 óra között végzik munkájukat. Az egyenlőtlen beosztások miatt jogosultak lehetnek a vasárnapi és műszakpótlékra, amennyiben rendkívüli munkavégzésre, készenlétre és ügyeletre kerülnek beosztásra, akkor ezek is.

7. Tétel

A bérszámfejtési programot készítő cég egyik informatikus munkavállalóját a munkáltató a vidéki telephelyére átirányítja munkavégzésre, mert a telephelyen lévő munkavállalók nagy része járvány miatt keresőképtelen állományba került. Az átirányítás időtartama várhatóan egy hónap. Ismertesse, megteheti-e a munkáltató a szerződés módosítása nélkül, hogy a szerződéses munkavégzési helytől eltérő munkavégzési helyen foglalkoztassa a munkavállalót!

Munkaszerződés módosítására vonatkozó szabályok:
Átmenetileg, Eltérő munkakör, Eltérő munkahely, Más munkáltató
Maximum évenként 44 munkanap vagy 352 óra Arányosítani kell: Munkaviszony év közben kezdődött, Határozott időre kötött szerződés esetén, Részmunkaidő esetén
Munkavállalót a tartamáról tájékoztatni kell. A munkavállaló jogosult az ellátott munkakörre irányadó, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre
Munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helyiségben végzendő munkára:
Terhességének megállapításától a gyermeke 3 éves koráig, Gyermeke 16 éves koráig, ha egyedül neveli
Hozzátartozó tartós, személyes gondozása esetén, Rehabilitációs szekértői szerv által megállapított, legalább 50%-os mértékű egészségkárosodása esetén
Amennyiben a munkavállaló hozzájárul és várhatóan nem haladja meg a 44 beosztás szerinti munkanapot az átmeneti munkavégzés, akkor szerződés módosítás nélkül átirányíthatja a vidéki munkavégzésre!

8. Tétel

Lucerna Gizella 1959 május 1-jén született. Esetében lefolytatásra került az adategyeztetési eljárás, ahol megállapításra került, hogy 2020 december 31-ig rendelkezik 41 év szolgálati idővel, mely időszak tartalmazza azt a három évet, amely időszak alatt édesanyja ápolása miatt ápolási díjban részesült, valamint kettő évet

amikor nappali tagozatos főiskolai tanulmányokat folytatott. Szeretne elmenn nyugdíjba. Adjon tájékoztatást a lehetőségeiről!
Sajátjogú nyugellátások köre
Öregségi nyugdíj, illetve a nők kedvezményes nyugdíjának igénybevételének feltételei
Szolgálati idő, jogosultsági idő
Saját jogú nyugellátás keresettől, jövedelemtől függő rendszeres pénzellátás, amely meghatározott szolgálati idő megszerzése esetén a biztosítottnak jár.
Sajátjogú nyugellátás: Öregségi (teljes és résznyugdíj) nyugdíj: meghatározott életkor elérése és meghatározott szolgálati idő megszerzése esetén járó nyugellátás.
Nők kedvezményes öregségi nyugdíja: 2011 január 1-től állapítható meg korra tekintet nélkül öregségi teljes nyugdíj a jogosultsági feltételek teljesülésekor.
Legalább 40 év jogosultsági idővel rendelkező nők
Jogosultsági időnek minősül: kereső tevékenységgel járó biztosítási jogviszony, Terhességi gyermekágyi segély, Csecsemőgondozási díj, Örökbefogadói díj, GYED, Gyermekgondozást segítő ellátás, GYES, gondozási díja, Súlyosan fogyatékos vérszerinti, vagy örökbe fogadott gyermek ápolási díja, Gyermekek otthon gyermeknevelési támogatása, Valamint az 1998. január 1-ét megelőző szolgálati idő.
A jogosultsági és a szolgálati idő nem azonos!
A szolgálati időnek minősülő időtartamok közül Jogosultsági időt csak a kereső tevékenységgel szerzett időtartamok, gyermek gondozásával, nevelésével szerzett időtartamok adnak.
Bár 41 év szolgálati idővel rendelkezik, de felsőoktatásban eltöltött 2 évet, valamint édesanyja ápolásával 3 évet nem lehet beszámítani a nők kedvezményes nyugdíjába (csak a sajátjogú öregségibe, vagy a hozzátartozói nyugellátásba), nincs meg a jogosultsága. A szolgálati ideje 35 év. A leírtak szerint gyermeke nem született, így nem számítható be neki sem Gyes, sem Gyed.
Sajátjogú öregségi nyugdíjba fog tudni vonulni 2024-ben, amikor betölti a 65. évét, a rá vonatkozó nyugdíj korhatárt!

9. Tétel

Rozgonyi Albert és élettársa Bodza Mária 8 évig élettársként éltek együtt. Rozgonyi Albert váratlanul elhunyt. Az élettársi együttélés alatt kettő gyermekük született, Adám kettő éves, Luca hároméves. Tájékoztassa munkatársát, Bodza Máriát, hogy ö és a gyermekek az elhunyt élettársa után milyen ellátásra lehetnek jogosult, milyen feltételekkel és milyen időszakra! Tájékoztassa az igénybevétel módjáról!
Az élettársi kapcsolatra vonatkozóan jogosult lehet özvegyi nyugdíjra, amennyiben az elhunyt nyugdíjas volt, vagy nyugdíjban nem részesült, de nyugdíjjogosultságot szerzett. Jogosultsága van többek között azért is, mert több, mint 1 év óta megszakítás nélkül együtt éltek és gyermekeik születtek. (Együtt élést bizonyítottnak kell tekinteni, ha kérelmező az elhunyttal azonos lakó-, vagy tartózkodási helyen élt) Az özvegyi nyugdíj megszűnik, ha már egyik gyermeket sem illeti meg árva ellátás.
Az ellátási igényt minden esetben írásban, kizárólag formanyomtatványon, vagy elektronikus űrlapon kell igényelni. Jogosultságok fennállása esetén legkorábban az igénybejelentést megelőző hatodik hónap első napjától lehet megállapítani az ellátást.
Özvegyi járadékra lehet jogosult, ha magánnyugdíjpénztárból az elhunyt visszalépett a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerbe és ennek az összege magasabb, mint az özvegyi nyugdíj!
Az összeget a Kormány rendelete alapján határozzák meg, attól függően, hogy a Nyugdíjbiztosítási Alapnak utalták –e át, vagy sem a visszalépéskor.
Özvegyi járadék fizetése esetén özvegyi nyugdíj nem folyósítható!
A gyermekek árvaellátásra jogosultak édesapjuk halála után. Az ellátás a jogszerző halála napjától jár a gyermek 16. életévének betöltése napjáig. Amennyiben a gyermek nappali rendszerű iskolai oktatásban vagy felsőoktatási intézményben nappali képzésben vesz részt, akkor az ellátás a tanulmányok tartamára, de legfeljebb 25. életévének betöltéséig jár. Akkor is megilleti az árvaellátás, ha nappali képzésben betegsége, vagy szülése miatt hallgatói jogviszonya szünetel.
A legkisebb árvaellátási összeg: 50 000- Ft/hó. Árvaellátás összege: Annak a nyugdíjnak a 30%-a, ami az elhunytat öregségi nyugdíjként halála időpontjában megillette, vagy megillette volna.

10. Tétel

Képes János 44 éves munkavállaló. Halmozott betegségei miatt nagyon gyakran keresőképtelen. A rehabilitációs szakértői szerv minősítése szerint az egészségi állapota 58%-os rehabilitálható. Tájékoztassa a munkavállalót, hogy milyen lehetőségei vannak, illetve milyen ellátást vehet igénybe! Határozza meg, hol tudja az ellátást igényelni, milyen feltételekkel!

Képes János megváltozott munkaképességű, mivel a komplex minősítés alapján egészségi állapota 58%-os, vagyis a törvényi 60% alatti. Az ellátás alatt dolgozhat, hiszen a cél is ez.

Mivel a rehabilitációs hatóság megállapította a rehabilitálhatóságot, ezért rehabilitációs ellátásra jogosult, ami mellett munkát folytathat. A rehabilitációhoz tartozó időtartam maximum 36 hónap. Ha a rehabilitációs ellátás folyósításának napján pénzbeli ellátásban részesül, csak ennek megszüntetésének napját követően állapítható meg a rehab ellátás.

Amennyiben az ellátás mellett kereső tevékenységet végez ennek időtartama alatt táppénzre és baleseti táppénzre lesz jogosult. A keresőtevékenység kapcsán személyi kedvezményt vehet igénybe, melynek havi összege:77 300, - Ft. Ennek igénylése történhet havi rendszerességgel, vagy évente 1-szer

A meghatározott együttműködési, vagy rehab tervben foglalt kötelezettségeket neki felróható okból nem teljesíti, ellátását a tudomásszerzés hónapját követő hónapot követő második hónap első napjától 3 hónapra fel kell függeszteni!

A rehab ellátás időtartamát meghosszabbítani nem lehet, amennyiben a jogosultság feltételei ismételten, vagy folyamatosan fennállnak a komplex minősítés során tovább folyósítják.

11.Tétel

Az Ön feladata a Keres-Lek Kft-nél, hogy a munkaszerződéseket és a mellékelt tájékoztatókat előkészítse, valamint a személyi adatok összegyűjtése és kezelése. Tájékoztassa az új belépőt, hogy milyen iratokat kell bekérnie a felvételhez és egy határozatlan idejű munkaszerződés előkészítéséhez!

Munkaszerződés funkciója: Írásba foglalt szerződés a munkaviszony létrejöttéről
Alá-fölérendeltségi viszonyt
személyes munkavégzési kötelezettséget
foglalkoztatási kötelezettséget
munkakör meghatározást
irányítási, ellenőrzési jogot foglal magába

Tartalmi elemei: megállapodás munkáltató és munkavállaló között:
alapbérről, munkakörről
munkaviszony tartamáról
munkavégzés helyéről,
foglalkoztatás jellegéről
próbaidőről

Munkáltató írásbeli tájékoztatójának tartalmi elemei: Munkaviszony létesítéséhez kapcsolódik, munkaviszony alapvető feltételeit rögzíti tájékoztatásul munkavállalónak
napi munkaidő
alapbéren kívüli juttatások
munkakör feladatai
szabadság mértéke, számítási módja, kiadása
felmondási idő szabálya
munkáltatói jogkör gyakorlója

Egy hónapnál rövidebb idejű munkaszerződés esetén mentesül ez alól a munkáltató

Munkáltatót bármely adatában való változásról 15 napon belül kell tájékoztatni

Külföldi munkavégzés esetén, ha 15 napot meghaladja a munkavégzés, a munkavállalót tájékoztatni kell:
munkavégzés helyéről, tartamáról

juttatásokról
díjazás, juttatás pénzneméről
hazatérési szabályokról
Adatkezelési szabályok: Az MT nem ad és nem is adhat eligazítást, a GDPR és az infotörvény szabályait kell alkalmazni:
Személyes adatok kezelése kizárólag akkor jogszerű, ha
az érintett hozzájárulását adta
olyan szerződéshez kell, ahol az érintett az egyik fél
az adatkezelő jogi kötelezettségének teljesítéséhez kell
érintett, vagy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme érdekében
Bekérhető iratok: személyi igazolvány, lakcímkártya, TAJ kártya, adóigazolvány, végzettséget igazoló okiratok, orvosi igazolás munkaköri megfelelőségre, orvosszakértői vélemény (munkaképesség csökkenése esetén), erkölcsi bizonyítvány.
Ezen kívül bekérhető adatok: folyószámla szám (bér utalása esetén), önkéntes nyugdíjpénztári, egészségpénztári tagi azonosító és számlaszám (munkáltatói hozzájárulás esetén), nyilatkozatok (adatkezelésről, vagyonról, összeférhetetlenségről, titoktartásról), nemzetbiztonsági átvilágításról szóló hozzájárulás (A, B, C típusú a legszigorúbb).

12. Tétel

A Számít-Lak Kft bérszámfejtőjeként Önhöz fordul egy kollégája segítségért, mer a személyügyi osztály munkatársa tájékoztatatta, hogy a GYES-t követően visszatéréskor hány nap szabadság jár neki. Felháborodva mutatja a saját számításait, miszerint neki a teljes 3 évre jár szabadság. Tájékoztatassa a munkatársát a szabadság megállapítására vonatkozó szabályokról!

Szabadság megállapítására és kiadására vonatkozó szabályok:
a munkában töltött idő alapján minden naptári évben alap és pótszabadság jár
alap 20, életkor alapján pótszabadságok: 25. életévétől 1, 28. életévétől 2, 31. életévétől 3, 33. életévétől 4, 35. életévétől 5, 37. életévétől 6, 39. életévétől 7, 41. életévétől 8, 43. életévétől 9, 45. életévétől 10 munkanap.
gyermekek utáni pótszabadság (egy gyermek után 2 nap, két gyermek után 4 nap, három vagy több gyermek után 7 nap pótszabadság jár.
apának gyermeke születésekor (5 nap, ikrek esetén 7)
fiatal munkavállalónak évi 5
egészségkárosodott személyeknek évi 5
Ebben az esetben, munkában töltött időnek minősül a szülési szabadság, illetve a GYED első 6 hónapja. A GYED fennmaradó idejére és a GYES-re nem illeti meg szabadság
Az anyasági ellátásokra járó és az esetlegesen szülés előtt bennmaradó szabadságot a munkába visszatérést követő 60 napon belül ki kell venni!
Fizetés nélküli szabadságra vonatkozó szabályok:
szülési szabadság
Gyermeke gondozása céljából a gyermek 3 éves koráig jogosult fizetés nélküli szabadságra a munkavállaló
Örökbefogadás esetén a kihelyezés kezdő dátumától számított 3 évig, 3 évet betöltött gyermek esetén 6 hónap
nagyszülői GYED
gyermek személyes gondozása céljából a gyermek 10. évéig
hozzátartozó ápolására max 2 év
önkéntes tartalékos katona szolgálatteljesítési idejére
Fizetés nélküli szabadság igénybevételét munkavállaló köteles legalább 15 nappal korábban írásban bejelenteni, annak lejárati idejét is köteles meghatározni
Fenti jogcímeken kívül is kezdeményezheti munkavállaló a fizetés nélküli szabadságát (nyaralás, felújítás), de azt a munkáltató nem lesz köteles jóváhagyni

Alanyi jogon járó fizetés nélküli szabadság esetkörén túl egyoldalú nyilatkozattal egyik fél sem jogosult annak elrendelésére vagy kikényszerítésére!
Adott munkavállalónál tudnunk kell, hogy az alapszabadságon túl életkora alapján hány pótszabadság illeti meg. Szülés előtt bent maradt napokat munkaévre arányosítani, valamint hozzáadni a CSED 168 napjára eső és GYED első 6 hónapjára eső időszakokat, hogy megkapjuk mennyi szabadság illeti majd meg munkába visszaálláskor.

13.Tétel

A Felépít-Lek Kft az ország egész területén lakóparkok építésével foglalkozik. A Kft kollektív szerződéssel rendelkezik. A munkavállalókat több műszakos munkarendben foglalkoztatják. A munkáltató 6 havi munkaidőkeretet állapított meg március 01-től augusztus 31-ig. Ismertesse, hogy alkalmazhatóak-e a munkavállalók így!

Munkaidő beosztás szabályai:
a munkarendet alapesetben a munkáltató határozza meg, kivételes esetben írásban átengedheti a munkavállalónak (kötetlen munkaidő)
a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó
általános munkarend szerinti, (heti 5 nap)
vagy atipikus munkarend szerinti
a beosztást minimum 168 órával korábban közölni kell 1 hétre írásban
előre nem látható körülmény esetén 96 órával korábban módosíthatja munkáltató
beosztás szerinti napi munkaidő 4 óránál kevesebb nem lehet
napi munkaidő legfeljebb 12 óra
heti munkaidő max 48 óra lehet
a napi és heti munkaidőbe bele kell számítani a rendkívüli munkaidőnek számító időt
megállapodás alapján munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb 2 részletben is beoszthatja, közöttük minimum 2 óra pihenőidő kell
Készenléti jellegű munkakör esetén, vagy hozzátartozók foglalkoztatásakor
a napi munkaidő legfeljebb 24 óra
heti munkaidő legfeljebb 72 óra lehet
Pihenőidő beosztására vonatkozó szabályok:
a beosztás szerinti munkaidő a napi 6 órát meghaladja, akkor legalább húsz perc, további 3 óra munkavégzés esetén legfeljebb 1 óra pihenő időt biztosítani kell
munka befejezés és a másnapi munkakezdés között minimum 11 óránk meg kell lenni
készenléti, megszakítás nélküli, többműszakos munkarend, idénymunka esetén legalább 8 óra egybefüggő pihenőidőnek meg kell lenni
Pihenőnapok kiadására vonatkozó szabályok:
munkavállalót heti 2 pihenőnap illeti meg, ebből 1-nek vasárnapra kell esni
munkaidő keret esetén:
vasárnap is működő munkáltatónál
készenléti jellegű munkakörben
megszakítás nélküli, illetve
3, vagy több műszakos munkarendben foglalkoztatott
idénymunkát végző esetén
A meghatározott pihenőnapok helyett a munkaidő beosztás alapján legalább heti 48 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenő idő is biztosítható. Melybe havonta legalább 1 vasárnapnak bele kell esnie.
Munkaidő keret megállapításának és nyilvántartásának szabályai:
az általános munkarenddel ellentétben a munkáltató a munka mennyiségéhez igazítva egyenlőtlenül oszthatja be a munkaidőt
teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló estében 4- 12 óra közötti munkavégzést írhat elő
fontos, hogy a teljes munkaidőkeretre vetítve legyen meg a heti 40 óra

minél hosszabb idejű a munkaidőkeret, annál nagyobb szabadsága van a munkáltatónak
a munkaidőkeret nem megállapodás kérdése!
a munkáltatói jogkör része, így azt munkaszerződésben rögzíteni sem kell
munkaidőkeret legfeljebb 4 hónap, 16 hét lehet (kivételek: légiutas kísérő, belföldi-nemzetközi személyszállítás, árufuvarozás, itt 6 hónap vagy 26 hét)
bérpótlékok kifizetését nem érinti a munkaidőkeret (készenlét, ügyelet, műszak-éjszakai és vasárnapi pótlék) mindig az adott hónapban kell kifizetni
vészhelyzet esetén egyoldalúan elrendelhető legfeljebb 24 hónapra (pl. koronavírus járvány)
Munkáltató nyilvántartja
rendes és rendkívüli munkaidőt
készenlétet
szabadság tartamát
A nyilvántartásból ezeknek naprakészen megállapíthatónak kell lennie.
Az írásban közölt munkaidő beosztás hónap végi igazolása is lehetséges a változások naprakész feltüntetésével
Nyilvántartja a munkaidővel kapcsolatos megállapodásokat, önkéntes túlórára vonatkozó megállapodásokat is.
Adott esetben 6 hónapra nem alkalmazhatóak a munkavállalók munkaidőkeretes munkarendben, mert az maximum 4 hónapra, 16 hétre köthető. Vannak kivételek, de esetükben nem érvényesíthető.

14. Tétel

Egy vállalkozás 100.000, - Ft-ot fizetne, egy – a jövőben megbízásából munkát végző – személy részére. A kifizetés helyes megítélés érdekében, mintegy a lehetőségeket vázolva, mutassa be lehetőségként azt, hogy milyen kötelezettségekkel kell számolnia a foglalkoztatónak abban az esetben, ha bérjövedelemet fizet ki a munkaviszonyra tekintettel, illetve ismertesse a megbízási díjhoz kapcsolódó adófizetési és járulékfizetési szabályokat!

Munkaviszony biztosítási kötelezettségének létrejötte és a jogviszonyhoz kapcsolódó kötelezettségek:
munkaviszony létesítésekor munkavállaló biztosítottá válik
járulék és adó fizetési kötelezettsége keletkezik (szja, tb)
munkáltatónak szocho
biztosítási jogviszony létrejöttekor munkáltatónak bejelentési kötelezettsége a T1041-es és bevallási kötelezettsége keletkezik a ’08-as nyomtatványon
Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok:
közalkalmazotti, köztisztviselői, kormánytisztviselői, – munkáltató: közszférába tartozik, szolgálati tv, igazságügyi tv.
Megbízási jogviszony: alapja a Ptk 2013.évi V. tv. Konkrét feladatra, meghatározott időre vállal kötelezettséget. Nincs betegszabadság, szabi, a felek függetlenek egymástól
Vállalkozói szerződés Ptk XXXVII. fejezet: a vállalkozó a tevékenységgel elérhető eredmény megvalósítására, a megrendelő annak átvételére és a vállalkozói díj megfizetésére köteles
Ösztöndíjas foglalkoztatás 2004. évi CXXIII. tv: célja a munkatapasztalat szerzés által a szakmai készség megszerzése. Diploma utáni 2 éven belül létesíthető 9- 12 hónapra
Itt mindenképpen vizsgálni kell, hogy ha bérjövedelmet kap, akkor a 100.000 Ft, mely időszakra vonatkozik. Ugye havi díj esetében emberünk nem lesz biztosított. Megbízás esetén is figyelembe kell venni az időszakot, hiszen, ha naptári napokra a jövedelme nem éri el a minimálbér 30%-nak a harmincad részét, akkor ebben az esetben sem lesz biztosított. Így csak 15% szja-t, a munkáltató 13% szochót köteles megfizetni, NAV felé nincs bejelentési kötelezettség (biztosítottként a munkáltatót bejelentési, járulék levonási és befizetési kötelezettség terheli).

15. Tétel

Egy barátja saját vállalkozásba szeretne kezdeni. Nem látja át, hogy egyéni vállalkozói jogviszonyban, vagy társas vállalkozás keretében végezze-e a tevékenységet. Tájékoztassa barátját, hogy melyek a társas vállalkozás és az egyéni vállalkozó járulék és adófizetési kötelezettségei. Illetve ismertesse a kötelezettségek bevallására és befizetésére vonatkozó szabályokat!

Társas vállalkozó biztosítási kötelezettsége és a jogviszonyhoz kapcsolódó kötelezettségek:

Társas vállalkozó: BT kül és beltagja, közkereseti társaság, kft, a közös vállalat, az egyesülés, európai gazdasági egyesülés tagja, ha a társaság tevékenységében ténylegesen részt vesz (nem munkaviszony és nem megbízási szerződéssel)

Biztosítási jogviszonya a létesített tagsági jogviszony létrejöttétől annak megszűnéséig tart

Egyéni vállalkozás tagjává válás napjától annak megszűnéséig áll fenn biztosítás (törvény erejénél fogva társas vállalkozónak minősül, függetlenül attól, hogy végez-e ténylegesen munkát a vállalkozásban)

Jogviszonyt, vagy annak változását a ’T1041-es jelenteni kell

Adó és járulékfizetési kötelezettsége keletkezik

Lehet főállású, többes jogviszonyú, kiegészítő tevékenységet végző

Egyéni vállalkozó biztosítási kötelezettsége és a jogviszonyhoz kapcsolódó kötelezettségek

Egyéni vállalkozás megkezdése a fővárosi, ill. megyei kormányhivataloknál történik (ügyfélkapu)

Bejelentés ’T1041 (saját magának kell a bejelentést elvégezni), változás a ’T101E

Bevallási kötelezettségek, határidők:

Áfa bevallás: teljesítést követő hó 20. napja, vagy negyedéves, (hétvége, ünnepnap esetén a következő munkanap) éves (következő év február 25) 2265-ös nyomtatvány

Szja minden év május 20-ig bevallani is megfizetni is

Iparűzési adó május 31

Adó előleg március 15 és szeptember 15

Kamarai hozzájárulás minden évben március 31-ig

Cégautó adó

16. Tétel

Madarász Judit várandós kismama, jelenlegi munkahelyén fél éve dolgozik a Bab-Lak Kft-nél megszakítás nélkül, amikor megszületik második gyermeke Bence. Jelenlegi munkaviszonya előtt álláskeresési támogatásban részesült, ezt megelőzően passzív jogon részesült első gyermeke után CSED-ben, ill. GYED-ben. Bence után milyen ellátásokra válik jogosulttá?

Egészségbiztosítási ellátások és az ellátásokra való jogosultság:

CSED: szülést megelőző 2 évben 365 nap (nem kell folyamatosnak lennie) biztosítotti jogviszony esetén jár, amennyiben a szülés a biztosítási idő alatt, vagy annak megszűnése után 42 napon belül, vagy 42 napon túl baleseti táppénz folyósítása alatt következik be.

Jogosult lehet a szülő nő helyett: az a nő, aki örökbe fogadta a gyermeket (betegsége, halála esetén aza férfi, akivel örökbefogadási szándékkal a gyermeket nevelésbe vette), Gyám, vérszerinti apa. Csak abban az esetben, ha a szülő nőre vonatkozó feltételnek megfelel

A jogosultsági időbe be kell számítani: a biztosítás megszűnését követő CSED-et, baleseti táppénzt, GYED-et, örökbefogadói díjat, felsőoktatási intézmény nappali tagozatán, köznevelési intézetben folytatott tanulmányok idejéből 180 nap

A szülési szabadság időtartamára 24 hétre jár.

Jogosultság számítása: a jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjától visszafele számolva 180 nap (hiányában 120 nap) maximum a megelőző év január 1-ig lehet visszamenni. Ezek hiányában a minimál bér kétszeresének harmincad részében kell megállapítani. Kivéve, ha legalább 30 naptári napi tényleges jövedelme, ennek hiányában szerződés szerinti jövedelme a minimálbér kétszeresénél kevesebb, akkor a tényleges, ennek hiányában a szerződés szerinti jövedelmet kell figyelembe venni!

Kedvezményszabály alkalmazása (gyed alatt, vagy megszűnését követően születendő gyerek esetén, ha az előző csed magasabb volt, mint az utolsóként született gyermek esetében)
Mértéke a naptári jövedelem 100%-a
Adókedvezmény igénybe vehető, szja előleget kifizető levonja
A CSED-et igényelni kell, mely nyilatkozatot a foglalkoztatóhoz, vagy kormányhivatalhoz kell benyújtani.
GYED: gyermeket saját háztartásában nevelő jogosult, ha a születés előtt 365 (nem kell folyamatosnak lenni) napon át biztosított volt a gyerek 2 éves koráig, nagyszülői GYED, diplomás- diplomás apa GYED
Mértéke a figyelembe vehető jövedelem 70%-a
Igényelni kell, a nyilatkozatot a foglalkoztatóhoz, vagy a kormányhivatalhoz kell benyújtani
Szja előleget köteles a kifizető levonni, adó-és járulékkedvezmény figyelembevételével,
Táppénz: Biztosított jogviszony, megfizetett tb járulék, orvos által megállapított és igazolt keresőképtelenség!
Folyósítás a keresőképtelenség fennállásáig, maximum 1 évig
Biztosítási számítás, amennyiben megvan a 730 nap biztosítási jogviszony, akkor a számított naptári jövedelem 60%-a, ha nincs 730 nap, akkor 50%
Táppénz összegét befolyásolja irányadó időszak – ellátásra való jogosultság első napját megelőző 3. hónap utolsó napjától kezdődő időszak, melynek kezdete az előző naptári év első napja!
Számítási időszak – ellátásra való jogosultság kezdő napját megelőző harmadik hónap utolsó napjától visszafele számolva 180, vagy 120 nap!
Táppénz igényt munkáltatóhoz kell benyújtani
Üzemi baleset, foglalkozási megbetegedés, baleseti táppénz
GYÁP: 12 évesnél fiatalabb gyermek ápolása, méltányosságból 12-18 év közötti
Biztosított jogviszony, megfizetett tb járulék, orvos által megállapított és igazolt keresőképtelenség!
Folyósítás időtartama függ a gyermek életkorától és hogy egyedül neveli-e a szülő
1-3 évig 84 nap, 3-6-ig 42 nap, 6-12-ig 14 nap. Összege megegyezik, a táppénzszámítással
Foglalkoztatóhoz kell benyújtani az igényt
Örökbefogadói díj:
Jogosult rá, aki a 2. életévét, ikrek esetén 3. életévüket betöltött gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vesz
Megelőző 2 éven belül 365 napon át biztosított volt
És a gyermeket a gondozásba vétel előtt nem neveli legalább egy éve folyamatosan saját háztartásában
A nevelésbe vétel napjától 168 napig jár
Összege a naptári napi alap 70%-a, de legfeljebb a mindenkori minimálbér kétszeresének 70%-a
Családtámogatási ellátások, jogosultsági feltételeik:
Családi pótlék: Nevelési ellátás- születés hónapjától a tankötelezetté válásig
Kaphatja a vérszerinti szülő, nevelő szülő, a gyermek szülőjével élő házastárs, élettárs- legalább egy éve a gyermekkel közös háztartásban él -, az a személy, aki örökbe akarja fogadni a saját háztartásában nevelt gyermeket, az a személy, akihez ideiglenesen elhelyezték a gyermeket
Iskoláztatási támogatás: a tankötelessé válás évének november 1-től a tankötelezettség teljes időtartamára
Tankötelezettség megszűnése után 20. évéig, ha nappali szakképesítő, köznevelési intézményben tanulmányokat folytat.
Saját jogú: ha mindkét szülője elhunyt, ha egyedül nevelő szülője elhunyt, ha kikerült a nevelésbe vétel alól, ha nem a szülőkkel él egy háztartásban
Ugyanazon gyermek után csak egy embert illet meg a családi pótlék. Teljes hónapra állapítják meg

GYES: Havi rendszerességgel járó, a gyermek 2. évének betöltésétől a gyermek 3 éves koráig, ikrek esetén a tankötelessé válás évének végéig, tartósan beteg-súlyos fogyatékos- gyermek 10. életévének betöltéséig
Nagyszülői gyermekgondozást segítő ellátásra való jogosultság:
ha a gyermek első életévét betöltötte, nevelése a szülői házban történik, szülők nyilatkoznak a gyes lemondásáról, a szülő háztartásában nincs másik gyermek, aki után gyes-t folyósítanak
Örökbefogadói gyes: örökbefogadás előtti 6 hónapra, ha a kihelyezéskor a gyermek a 3, beteg gyermek 10 évet betöltötte.

17. tétel

Szomolányi Aladár a szakképző iskola befejezését követő két hónap elteltével helyezkedik el
a Terme-Lek Kft-nél munkavállalóként. Munkaköre és munkaköri leírása értelmében a kft-nél két termelőüzemben végez rakodói feladatokat. Az egyik üzemből kilépve elindult a másik üzembe folytatni a feladatait, a síkos úton megcsúszott és elesett. Ennek következtében bal bokája eltört. A keresőképtelen állományban tartó orvos 4 kóddal állította ki az orvosi igazolást. Határozza meg az eljárási rendet, valamint, hogy milyen egészségbiztosítási pénzellátásara szerez jogosultságot a biztosított!

A baleset üzemi balesetnek minősül, ha a biztosítottat (sérültet) a foglalkozása körében végzett munka közben, vagy azzal összefüggésben éri (munkabaleset), illetőleg
munkába menet vagy onnan a lakására (szállására) menet közben elszenvedett baleset (munkavégzéssel összefüggő úti baleset), továbbá
a biztosítottat közcélú munka végzése közben, valamint
a biztosítottat egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevétele során érte
A baleseti egészségügyi szolgáltatás szempontjából üzemi balesetnek minősül
nevelési-oktatási és felsőoktatási intézmény, iskola, iskolarendszeren kívüli oktatásban, gyakorlati oktatásban, gyakorlati képzésben részesülő tanulójának a balesete,
szocioterápiás intézetben gyógykezelt elmebetegnél, illetőleg szenvedélybetegnél a szocioterápiás foglalkoztatás közben vagy azzal összefüggésben elszenvedett baleset;
őrizetbe vett, előzetesen letartóztatott elzárásra utalt, illetőleg szabadságvesztés büntetést töltő személy esetén a fogva tartás ideje alatt végzett munkája közben elszenvedett baleset;
a közcélú, illetőleg közérdekű munkát végző személynek az a balesete, amelyet a közcélú, illetőleg közérdekű munka végzése során vagy azzal összefüggésben szenvedett el;
az ún. közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy esetén az önkéntes tevékenység alatt végzett munka közben, vagy azzal összefüggésben elszenvedett baleset;
az egyszerűsített foglalkoztatás keretében végzett munka közben elszenvedett baleset.
Feltételei
Munkavégzéssel összefüggő baleseteknél a baleset üzemi jellegének elbírálásánál annak van jelentősége, hogy a baleset munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben következzen be
Úti baleseteknél a baleset akkor minősíthető üzemi balesetnek, ha a baleset munkába menet vagy onnan a lakására (szállására) menet közben éri a sérültet. Az úti baleset üzemiségének elbírálásakor figyelemmel kell lenni, hogy munkába, illetve hazafelé menet a lehető legrövidebb úton, indokolatlan megszakítás nélkül történjen az utazás.
Az úti balesetek üzemi balesetnek történő minősítése során meg kell vizsgálni, hogy a balesetet szenvedett személy a lehető legrövidebb úton halad
Nem üzemi baleset, ha
részben vagy egészben a balesetet szenvedett biztosított alkohol vagy kábítószer általi - igazolt - befolyásoltsága miatt következett be,
ha munkahelyi rendbontás következménye,
a munkahelyi feladatokhoz nem tartozó, engedély nélkül végzett munka esetén,
az úti balesetek körében, ha nem a legrövidebb útvonalon történt a közlekedés, illetve a baleset az utazás indokolatlan megszakítása miatt következett be

Üzemi balesetté nyilvánítás
A baleset megtörténtét munkabaleseti vagy üzemi baleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni
A bejelentett üzemi baleset tényét, a baleset üzemi jellegét, a foglalkozási megbetegedés tényét a baleseti táppénz megállapítására jogosult társadalombiztosítási kifizetőhely vagy a munkáltató székhelye szerinti illetékes kormányhivatal határozattal állapítja meg.
Az egészségbiztosítás baleseti ellátásai kizárólag e határozat alapján vehetők igénybe. A baleset üzemiségének elismerése iránti kérelmet – a foglalkozási megbetegedést kivéve – legkésőbb a baleset bekövetkezésétől számított egy éven belül lehet benyújtani. A határidő elmulasztása miatt igazolással nem lehet élni.

18. tétel

Magyar Sándorné öt év folyamatos biztosítási jogviszonnyal rendelkezik munkavállalóként, a Gyárt-Alak Bt-nél. Első gyermeke, Dávid másfél éves, aki után gyermekgondozási díjban részesül. Munkavégzés céljából megszakította a fizetésnélküli szabadságot és ezt követően két hónap ledolgozott időszak után veszélyeztetett várandósként keresőképtelen állományba került, majd három hónap múlva megszülte második gyermekét, Arankát. Határozza meg milyen egészségbiztosítási pénzellátásra válik jogosulttá Magyar Sándorné a második gyermeke megszületését követően!

Térítésmentesen igénybevehető ellátások (szűrővizsgálatok, gyógykezelés céljából igénybe vehető szolgáltatások, ártámogatás)
Térítéskötelesen igénybevehető ellátások (Munkahigiénés szűrő- és ellenőrző ellátások, Foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatások, Gondnokság alá helyezésre irányuló elmeállapotra vonatkozó szakorvosi véleményezés, Különlegesen veszélyes, extrém sportolás miatt szükséges ellátások, Hivatásos sportolók sportorvosi ellátása, Esztétikai és rekreációs ellátások, Hozzátartozó egészségügyi intézményben történő elhelyezése (kivéve a fogyatékos betegeket), Járművezetői alkalmassági vizsgálat, Látlelet, Alkohol és drog szintjének kimutatása, Védőoltások egy része
Részleges térítési díj: (Külső nemi jelleg megváltoztatására irányuló beavatkozás, Fogpótlás, 18 éves kor alatt fogszabályozás)
Kiegészítő térítési díj: (Kényelmi szolgáltatások)
Pénzbeli ellátások: CSED, GYED, GYÁP, Táppénz, GYES, Baleseti táppénz
Biztosítottnak minősül:
Alkalmazottként dolgozók
Szövetkezet tevékenységében személyesen közreműködő tag
Álláskeresési támogatásban részesülők
Az egyéni és társas vállalkozók
Egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók
Egyházi személyek
Mezőgazdasági őstermelők
KATA és KIVA szerint főállású kisadózóként bejelentett személy
Állami projektértékelői jogviszonyban álló személy
Köztársasági elnök házastársa
Választott tisztségviselők
Akikre az európai közösségi szabályok szerint a magyar tb jogot kell alkalmazni
Családtámogatási ellátások:
családi pótlék
nevelési ellátás
iskoláztatási támogatás
gyermekgondozási támogatás
gyermekgondozást segítő ellátás
gyermeknevelési támogatás

anyasági támogatás
Megállapodást köthet: Ellátásra más jogcímen nem jogosult személy saját magának Ellátásra más jogcímen nem jogosult személy a vele együtt élő gyermekének Az előzőekben említett személyek javára más személy vagy szerv megállapodás alapján fizetendő járulékok havi mértéke.
Nagykorú esetén a minimálbér 50%-a
18 évesnél fiatalabb személy esetén a minimálbér 30%-a
Magyarország területén oktatási intézmény nappali tagozatán tanulmányokat folytató külföldi állampolgár a minimálbér 30%-a
Fizetni havonta előre, a jogosultsági hónapot megelőző hónap 12. napjáig.
Az egészségügyi ellátás igénybe vehető a szerződéskötést követő 24. hónap első napjától, előtte csak sürgősségi ellátás vehető igénybe.
A várakozási idő pénzben megváltható
A TAJ kártyát a hatóság csak a türelmi idő lejártát követően állítja ki
Megszűnik a megállapodás felmondással, vagy ha a járulékot nem fizetik be.
Egészségbiztosítási szolgáltatásra jogosultak: Biztosított Jogosult Egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésre kötelezett
Megállapodás alapján jogosult

19. tétel

Kovács Sámuelné a Dolgoztat-Lak Kft-nél 2018 óta folyamatos munkaviszonyban áll. Ebben az évben "7"-es keresőképtelenségi kóddal táppénzen volt 30 napot, majd ezt követően három hónap elteltével újra keresőképtelen állományba kerül, immáron "8"-as keresőképtelenségi kóddal. Keresőképessé válása jelenleg nem ismert. Határozza meg milyen egészségbiztosítási pénzellátásra válik jogosulttá és milyen időtartamra!

Egészségbiztosítási pénzbeli ellátások: CSED, GYED, GYÁP, táppénz, GYES, baleseti táppénz
Baleseti táppénz jár a 18 éves korának betöltése előtt biztosítási jogviszonyt létesítő és keresőképtelenné váló, valamint a pályakezdőként munkát vállaló fiatalok. Esetükben ahhoz, hogy egy évig legyenek jogosultak táppénzre, az egy évi (365 napi) folyamatos biztosítási idő meglétét nem kell vizsgálni.
Táppénzre jogosultság feltételei: Fennálló biztosítási jogviszony A keresőképtelen személy társadalombiztosítási járulék fizetésére kötelezett Orvos által megállapított és igazolt keresőképtelenség
Táppénzelőzmény: Ha a biztosított egy éven belül már táppénzben részesült (ez a táppénz-előzmény), akkor ezt az időt az újabb táppénzre jogosultság időtartamába be kell számítani.
A táppénz összegének megállapítása: Az ellátás összegének megállapításakor minden esetben csak a táppénzre való jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszonyban személyi jövedelemadó előleg megállapításához bevallott jövedelmet kell figyelembe venni. Irányadó időszak folyamatos biztosítás esetén: Folyamatos biztosítás esetén az ellátásra való jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszony első napjától az ellátásra való jogosultságot megelőző harmadik hónap utolsó napjáig terjedő időszak, melynek kezdő napja nem lehet korábbi, mint az ellátásra való jogosultságot megelőző naptári év első napja. Figyelembe vehető jövedelem: A táppénz összegének megállapításánál jövedelemként kizárólag a jogosultság kezdő napján fennálló munkaviszonyában (egyéb biztosítási jogviszonyában) elért, a személyi jövedelem-adóelőleg megállapításához, az állami adóhatósághoz bevallott, társadalombiztosítási járulékalapot képező jövedelmet lehet figyelembe venni.
1. Amennyiben az igénylő, a táppénz jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjától visszafele számítva rendelkezik 180 naptári napi jövedelemmel akkor a táppénz alapját, ezen 180 napi jövedelem figyelembevételével kell megállapítani, ha a biztosítási idő folyamatos
2. Ha az 1. pontban meghatározott időtartamban nincs 180 naptári napi jövedelme, de ezen időtartam alatt a jogosultságot közvetlenül megelőző harmadik hónap utolsó napjától visszafele

számítva rendelkezik legalább 120 naptári napi jövedelemmel, akkor a táppénz alapját 120 naptári napi tényleges jövedelem figyelembevételével kell megállapítani.
Amennyiben az 1. és 2. pontban meghatározottak szerint nem lehet a táppénz alapját megállapítani, vizsgálni kell, hogy az igénylő rendelkezik-e a jogosultság kezdő napját megelőzően - Tbj. 5. § szerinti - 180 nap folyamatos biztosítási idővel.
HA IGEN: Akkor a táppénz alapját az ellátásra való jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszonyában elért – legalább 30 napnyi - tényleges jövedelem, ennek hiányában a szerződés szerinti jövedelem figyelembevételével kell megállapítani. HA NEM: Akkor a táppénzt a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér alapulvételével kell megállapítani, kivéve, ha a táppénzre való jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszonyában elért – legalább 30 naptári napi – tényleges jövedelme, ennek hiányában szerződés szerinti jövedelme a minimálbérnél kevesebb. Ez esetben a tényleges, vagy szerződés szerinti jövedelem alapján kell a táppénz alapját megállapítani. A biztosítás akkor folyamatos, ha abban 30 napnál hosszabb megszakítás nincs. Ha az igénylőnek a táppénzre való jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszonyában azért nincs legalább 180 naptári napi tényleges jövedelme, mert legkevesebb 180 napig táppénzben, baleseti táppénzben, csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban - ide nem értve a méltányosságból megállapított ellátásokat - részesült a táppénz naptári napi összegét az utolsóként megállapított ellátás alapjának figyelembevételével kell megállapítani. Ezt az összeget össze kell hasonlítani a tényleges, ennek hiányában szerződés szerinti jövedelemmel, és amelyik a kedvezőbb azt kell folyósítani. A táppénz naptári napi jövedelme A számítási időszakban bevallott társadalombiztosítási járulékalapot képező jövedelmet el kell osztani a számítási időszak naptári napjainak a számával.

20. tétel

Kalmár Gábor munkatársa 2018. október 1-től dolgozik az Kér-Lek Bt-nél, amelynek Ön a bérszámfejtője. A munkatársa első felesége a napokban elhunyt és a két kiskorú gyermeke véglegesen átkerült a háztartásába. Gábor a múlt hónapban nősült újra és a második feleségének ez az első házassága. Munkatársa arról érdeklődik, hogy milyen kedvezményeket lehet érvényesíteni a gyermekek és a házasságának figyelembevétele esetén!

Elsőházasok kedvezménye Legalább az egyik fél először köt házasságot Házasságkötést követő hónap első napjától jár 24 hónapon keresztül Mértéke: 33 335 Ft/hó (adóalap) Megosztható a kedvezmény A munkavállaló nyilatkozatában kéri.
Családi adó- és járulékkedvezmény: Érvényesíthető: A kedvezményezett eltartott után A magzatra tekintettel a várandósság 91. napjától Aki saját jogán családi pótlékra jogosult Rokkantsági járadékban részesülő személy Eltartott jogosító (nappali tagozaton tanul, de családi pótlékra nem jogosult, rendszeres jövedelemmel nem rendelkezik) Érvényesítheti a kedvezményt a családi pótlékra jogosult szülő a családi pótlékra jogosult szülővel közös háztartásban élő házastársa, élettársa a várandós nő és házastársa, élettársa. Saját jogán családi pótlékra jogosult gyermek, rokkantsági ellátásban részesülő személy Házastársak, élettársak megosztva, közösen is érvényesíthetik Nyilatkozatban kérhető az érvényesítése (közös nyilatkozat) Év végén egy összegben is érvényesíthető A nem érvényesített kedvezmény 15%-a járulékkedvezményben érvényesíthető. Mértéke kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónaponként:
1 gyermek estén 66 670 Ft/fő/hó (10 000 Ft) 2 gyermek estén 133 330 Ft/fő/hó (20 000 Ft) 3 vagy több gyermekestén 220 000 Ft/fő/hó (33 000 Ft)